Indicatorul general al performanței

On Aprilie 09, 2009

Când devii capabil să-ți gestionezi reacțiile, gândurile și atitudinea, atunci ești pregătit să-i abordezi într-un mod eficace pe ceilalți.

Un banc pe care mi l-a spus un prieten de-al meu sună astfel:

Un locatar urla la administrator:

- Veniți repede, se aruncă soacra-mea pe geam !

- Şi de ce aveți nevoie de mine?

- Nu poate să deschidă geamul.

Leadership: Consideri că tocmai procesul de captare a emoției simțite în momentul luării unei decizii este factorul princinpal care te ajută să vezi situația din alt unghi, chiar dacă asta înseamnă să-ți suporți ignoranța și propria vină?

Ca să te poziționezi cât mai bine în relația cu oamenii, trebuie să te îndrepți spre acea zonă fezabilă din punct de vedere al rezultatelor pe care le obții atunci când relaționezi cu ei. Ceea ce diferențiază un lider excelent de unul mediocru este tocmai disponibilitatea de a se ridica la nivelul de competență în ceea ce privește procesul de coordonare a emoțiilor sale, spre a întări acele lanțuri care îl țin legat de ceilalți oameni.

Unii lideri, însă, sunt precum acel locatar – le vine greu să realizeze o punte de legătură cu oamenii care nu le sunt pe plac, și strică și mai mult o situație deja complicată atrăgând și pe alții în demersul lor. Ei își pun leadershipul într-o postură nefavorabilă prin faptul că se poziționează într-o zonă în care calitățile și valorile lor negative sunt expuse direct. Astfel de lideri nu pornesc niciodată de la întrebarea: "cum te poți asigura că nu te separi de ceilalți oameni?" înainte de a-și pune în funcțiune capacitatea de a-și ridica nivelul de excelență.

Așa cum un model de aparat foto poate deține avantajul în fața celorlalte modele de pe piață datorită celor mai bune și mai constante performanțe măsurabile pe toată plaja ISO - tot astfel modelul leadershipului tău poate deține avantajul în fața modelului generat de ceilalți lideri datorită celor mai bune și mai constante performanțe măsurabile în relațiile cu oamenii.

Leadership: Poți fi tu însuți în antiteză cu ceea ce gândesc ceilalți, cu condiția să crezi că ceea ce îți propui să faci nu are nevoie de nicio obligație sau modificare ulterioară?

A fi tu însuți în antiteză cu ceea ce gândesc ceilalți oameni înseamnă să-ți evaluezi viața și deciziile în funcție de desfășurarea evenimentelor despre care crezi că se derulează într-un anumit fel, nu să-i convingi pe ei de justețea argumentelor tale privind necesitatea formulării unei noi idei despre realitate.

Modelul tău de leadership se poate traduce prin modul în care te raportezi la cei din jurul tău. Acest model nu-ți aduce niciun beneficiu dacă nu-ți împlinești potențialul prin intermediul

lor. A-ți limita potențialul de lider prin nerespectarea unui cod etic, prin îngrădirea acelor percepții și gândiri sănătoase care îi afectează pozitiv pe oameni - e ca și cum te-ai duce la un meci de șah cu bâta de baseball. Însă nu vei putea câștiga niciun "meci" pentru simplul fapt că nici măcar nu vei fi primit în concurs.

Leadershipul e un concurs în care miza o constituie oamenii - îi poți câștiga de partea ta dacă îi transformi în parteneri de joc, nu în adversari. În leadership singurul adversar ești tu. Te poți declara singur învins dacă oamenii se îndepărtează de tine. Când devii capabil să-ți gestionezi reacțiile, gândurile și atitudinea, atunci ești pregătit să-i abordezi într-un mod eficace pe ceilalți. Tu te limitezi la tabla de șah sau la bâta de baseball?

Leadershipul este legat de felul cum te cunoști atunci când ești influențat de deciziile altora, în condițiile în care ceea ce te face mai puternic este capacitatea ta de a îndruma comportamentul altor persoane.

Indicatorul general al performanței este dat de colaborarea ta cât mai strânsă cu oamenii. Este dat de acea combinație de valori și principii după care te ghidezi pentru a-i accepta așa cum sunt, și de a-i apropia cât mai mult de tine. Modelul tău de leadership este un magnet pentru ceilalți oameni? Sau o bâtă de baseball la o partidă de șah? Trebuie cumva să-ți revizuiești modelul?

Concluzie: Indicatorul general al performanței unui lider se reflectă în feedback-ul primit din partea echipei, în ceea ce privește calitatea muncii, colaborarea și întrajutorarea reciprocă cât și prin alinierea la standardele impuse.

Source: https://neculaifantanaru.com/indicatorul-general-al-performantei.html